



EV DEN ÇAŞILMANIN HUKUKU



EV DEN ÇALIŞMANIN SAĞLIĞI





Bu broşür **DİSK Basın İş** tarafından hazırlanan
Evden Çalışmanın Hukuku ve Sağlığı söyleşileri
ve videolarına dayanarak hazırlanmıştır.

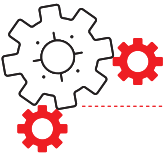
Çalışmalarımıza gönüllü olarak katkı sunan
ve sorularımızı yanıtlayan;

Hukukçu **Dr. Murat Özveri**'ye,
Psikiyatrist **Prof. Dr. Tamer Aker**'e,
Spor Hekimi Uzm. **Dr. Melda Pelin Yargıç**'a
teşekkür ederiz.

Bu broşür Avrupa Birliği Sivil
Düşün Programı kapsamında
Avrupa Birliği desteği ile
hazırlanmıştır. İçeriğin
sorumluluğu tamamıyla
Türkiye Basın Yayın ve Matbaa
Çalışanları Sendikası'na
aittir ve AB'nin görüşlerini
yansıtmamaktadır.



Evden Çalışmanın Hukuku



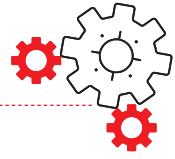
Evden çalışma yasal bir çalışma biçimi midir? Yasal olarak tanımı nedir?

Evden çalışma yasal bir çalışma biçimidir. Ancak çalışmayı yasal platformda ifade ederken ikiye ayırarak incelemek gerekir. Bir, ‘uzaktan çalışma’ diye iş yasasının 14’üncü maddesinde 2016 yılında yapılan değişiklikle getirilmiş bir çalışma biçimi var bir de 6094 sayılı Borçlar Kanunu’nun 461 ve devamı maddelerinde evde hizmet sözleşmesi başlığı altında düzenlenen bir çalışma var.

Corona virüs ile birlikte gündeme gelen çalışma daha çok İş Kanunu’nun 14’üncü maddesinde düzenlenen ve uzaktan çalışma kapsamına giren çalışmadır. Çünkü evde iş sözleşmesine baktığımızda yasal tanımı 461’inci maddede de, işverenin verdiği bir işi işçinin evinde veya başka bir yerde, kendisi veya aile fertleri ile birlikte ücret karşılığında yapması olarak tarif edilmiş Borçlar Kanunu’nda. Dolayısıyla Borçlar Kanunu’ndaki çalışma daha çok parça başı çalışma denilen işin sonucuna göre ücretlendirmeye giren biraz daha esnek bir çalışma biçimidir. Borçlar Kanunu’ndaki düzenleme öncesinde de bu şekilde çalışanların işçi olup olmadıkları dahi tartışmalıydı. Şimdi Borçlar Kanunu’ndaki düzenlemeyle birlikte artık böyle bir tartışma ortadan kalkmıştır.

Evden çalışma ne zamandan beri uygulanıyor?

Evden çalışma olarak adlandırılan, iş yasasında ise uzaktan çalışma diye tarif edilen çalışma biçimi İş Kanunu’nun 14’üncü maddesinde 2016 yılında yapılan bir değişiklikle hukuki zemine kavuşmuştur.



İş Kanunu 14'üncü maddesi evden çalışmayı şöyle tanımlamıştır: İşçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirme esasına dayalı ve yazılı olarak yapılan sözleşmedir. Ama başlık uzaktan çalışmadır. Bu başlığın içinde tele çalışma dediğimiz ve kanunun teknolojik araçları da kullanarak tarif ettiği ayrı bir çalışma türü de uzaktan çalışma kapsamı içerisinde düzenlenmiş durumdadır.

Dolayısıyla corona virüsle birlikte gündemimize gelen ve yaygınlaşan çalışma türünün yasal dayanağını İş Kanunu'nun 14'ncü maddesinde 2016 yılında yapılan değişiklikle birlikte hukuki güvenceye kavuştuğu ya da hukuki zemini kazandığını söylemek mümkündür.

Bir işyerine ait mekanda çalışırken işverenin tek taraflı kararıyla uzaktan/ evden çalışmaya geçilebilir mi? Geçilirse çalışan açısından yasal olarak nasıl bir durum ortaya çıkar?

Evdten çalışma hem çalışma koşulları açısından, hem çalışma süreci açısından, hem işçinin yükümlülükleri açısından yazılı olarak yapılması gereken bir sözleşme türüdür. Eğer tek taraflı bir irade ile evden çalışmaya işçi zorlanırsa o iş koşullarında esaslı değişiklik demek olur. İş Kanunu'nun 22. Maddesi kapsamına girer. 6 iş günü içerisinde işçi yazılı olarak bu tür bir çalışma türünü kabul etmediğini belirtmediği sürece işveren tek taraflı olarak evden çalışmaya işçiyi zorlayamaz.

İşçi bunu 6 işgünü içerisinde yazılı olarak kabul ederse o zaman taraflar arasında yeni bir evden çalışmaya yönelik iş



sözleşmesinin evde devamı kararlaştırılmış olur. İşçi, iş koşullarındaki esaslı değişikliği kabul etmiş olduğu için artık o aşamadan sonra, yazılı onayından sonra bağlayıcı hale gelir.

İşçi evden çalışmayı kabul etmez ise ne olur?

İşveren böyle bir zorlama yaptığında işçinin kabul için yazılı olarak irade açıklaması gerekiyor. Kabul etmemesi halinde herhangi bir açıklama yapmasına gerek yok. Ofiste çalışmaya devam edecek. Eğer işveren evde çalışmayı zorunlu görüyorsa, başka bir çaresinin kalmadığını düşünüyorsa o zaman değişiklik feshi denilen feshe başlayacak, işçinin kıdem ve ihbar tazminatı ödenir.

Ya da işçi eğer bu uyuşmazlığı kendisi sonlandırmak istiyorsa, iş koşullarındaki esaslı değişikliği kabul etmemek işçi açısından iş yasasının 24'üncü maddesine göre haklı fesih olanağı verir Kendisi iş akdini sona erdirecek ama bu durumda sadece kıdem tazminatı alacak, ihbar tazminatı alamayacaktır.

Uzaktan/evden çalışmaya geçilmesi durumunda yol, yemek parası gibi uygulamalarda nasıl bir değişiklik olur? İşverenin bunları ödeme yükümlülüğü ortadan kalkar mı?

Çalışmanın niteliği değiştiği için yani evde çalışma ya da uzaktan çalışma döndüğü için işçinin herhangi bir hak kaybına uğraması mümkün değildir. Bunun da ötesinde, sadece



evden çalışma yapılıyor diye sözleşmenin niteliğinden hareket ederek emsal işçilerle işverenin ayırım yapması da 2016 yılında yapılan değişiklikle birlikte kanunda açıkça yasaklanmış durumda. Esaslı bir neden olmadıkça; haklı, makul bir gerekçe olmadıkça, sırf evde çalışma sözleşmesi yapıldı diye emsal işçilerle evde çalışan işçiler arasında ücret ve işin yürütüm koşulları açısından işverenin ayırım yapması mümkün değil. Yaparlsa bu hukuka aykırı olur.

Eğer bir çalışma, ofiste başlamış bir çalışma, tarafların ortak rızası ile evde çalışmaya dönmüş ise ofiste çalışırken elde etmiş olduğu hakların tamamını işveren evde çalıştı diye tamamını ya da bir kısmını kısmamaz, ofiste çalışırken işçiye ne ödüyorsa işçiye aynı şekilde ödeme yapmak zorundadır.

Evde çalışan bir işçi, evinde yiyecek yardımıyla yararlanabilecek midir?

İşçinin ücret tarifine bakarsak bu soruları da net olarak yanıtlayabiliriz. Ücret sadece saat ücreti karşılığı işçiye ödenen bir şey değildir. Parayla ölçülebilen tüm değerlerin toplamıdır. Yeter ki bir iş karşılığında olsun. Dolayısıyla yemek aslında ücretin bir parçasıdır. Buna giydirilmiş ücret ya da sosyal haklardan oluşan ücretler denir. İşyerinde yemek çıkıyor ya da işçiye bir yemek ücreti ödeniyorsa, işçi evden çalışırken de bu ücreti, çıkan yemeğin bedelini talep etme hakkına sahiptir.

Yol konusu ikiye ayrılıyor. Eğer işyerine servisle gidiş geliş söz konusuysa evde çalışmada bu servis ve de işverenin sağladığı araçla götürülüp getirilme içerisinde işçinin bir hak talep etmesi tartışılır. Ama maktu bir şekilde



yol parası adı altında işçiye bir ücret ödemesi yapılyorsa bu artık genel anlamındaki ücretin bir parçası olmuştur. İşçinin rızası olmaksızın ücret de çalışmanın niteliği hangi farklılığa uğratılmış olursa olsun işçinin rızası olmaksızın ücretten indirim yapılamaz. Dolayısıyla evde çalışan işçi de işyerinde ödenen yemek yardımlarından, yol yardımlarından servis dışında yaralanma hakkına sahiptir.

Uzaktan çalışmada mesai ve fazla mesai uygulaması farklı mıdır?

E Evde çalışmada işveren çalışma süresini nasıl kontrol edecek, kaç saat çalıştığını nasıl belirleyecek, dolayısıyla fazla çalışma nasıl hesaplanacak soruları sık sorulmaktadır. İşçinin iş görme ediminde asli yükümlülüğü işverene işgücünü tüketmeye hazır bir şekilde tutmasıdır. İşçi ile işveren evden çalışmaya karar verdiklerinde yine yasadaki değişiklik gereği yapacakları sözleşmede işin başlangıcını, bitişini, ara dinlenmelerini tıpkı ofiste yapıyormuş gibi belirleme hakkına sahiptirler. Eğer böyle bir belirlenme yapılamıyorsa işveren ile işçi arasındaki bağlantı ne zamana kurulmuş, örneğin e-posta atmış işçi çalışmaya başlamışsa o başladığı çalışmadan itibaren çalışma sürelerini o şekilde belirlemek olanaklıdır. Zaten ofisteki çalışmada da çalışma sürelerinin şu anki mevzuatımız çerçevesinde de bire bir belirlendiğini söylemek de mümkün değildir. Burada taraflar işin başlangıç ve bitişine yönelik yine elektronik ortamdan bir takım haberleşmelerle bunu kararlaştırabilirler. Ofisteyken nasıl ki haftalık çalışma süresi 45 saat ise evde çalışmada da haftalık çalışma süresi 45 saattir.



Fazla mesai hesaplanması için nasıl bir yol izlenir?

Ofiste çalışırken 45 saati dolduran bir işçi 7 günlük zaman dilimi içerisinde en az 24 saatlik bir hafta tatili kullanması gerekiyorsa evde çalışmada da aynı şekilde hafta tatilini kullanma hakkına sahiptir. Yine 45 saatin üzerindeki bir haftalık zaman dilimi içerisindeki çalışmada evde çalışma da fazla çalışma olarak kabul edilmesi ve fazla çalışma hükümlerine göre eğer aksi taraflarca kararlaştırılmamışsa -en alt sınırıyla- yüzde 50 fazlasıyla ücretin ödenmesi gerekir. Ama asıl olan şudur. Evde çalışmada da günlük çalışma süresi 11 saattir. Hiçbir biçimde 11 saatten fazla çalışma olamaz. Ara dinlenmeleri işveren vermek zorundadır ve haftalık 45 saati aşan her çalışma da fazla çalışma yükümlülüğü işveren açısından var. Fazla çalışmada saat ücretine tekabül eden kısım yüzde 50 arttırılarak ödenir her fazla saat için. Yine buradaki yönetmelikler devreye girecektir. Yarım saatten az olan süreler örneğin 15 dakikaysa yarım saate, yarım saatten fazla bir saatten az olan süreler bir saate tamamlanarak çalışma süreleri, fazla çalışma süreleri hesaplanacaktır. Hesaplanan bu süre ile saat ücreti çarpılacak, fazla çalışma da buna göre hesaplanacaktır.

Özetlemek gerekirse evde çalışmanın ofiste çalışmadan, çalışma süreleri, işin dağıtımı açısından hiçbir farkı yoktur. Ara dinlenmelerini işçinin kullanması gerekir. Dolayısıyla işveren ofiste çalışırken evde çalışmaya başlayan işçi açısından sınırsızca bir talimat verme hakkına sahip değildir. İş süreleri açısından getirilen tüm sınırlamalar evde çalışma için geçerlidir.



Evden çalışmada çalışma koşullarının oluşturulması için işverenin yükümlülükleri nelerdir? Ekipman sağlanması ve çalışmadan kaynaklanan fatura giderleri konusunda hak talep edilebilir mi?

İşverenin yükümlülükleri başlığı altına gidelim. Evde çalışmada da işverenin iş sözleşmesinden doğan temel yükümlülüğü bir ücret ödeme yükümlülüğüdür. İki, ikinci yükümlülüğü işverenin işçiyi gözetim borcudur. Evde çalışma içerisinde de söz konusudur. Nitekim yasa, işverene işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından işverenin tedarik ettiği araçlardan doğabilecek riskler konusunda sağlık riskleri konusunda işçiyi eğitmesi ve gerekli önlemleri işçiye anlatarak o önlemleri alması gerekir. Yani işverenin gözetim borcu açısından da işverenin ücret ödeme borcu açısından da sadece sözleşme evden çalışma ya da uzaktan çalışma şeklinde yapıldı diye herhangi bir diğer çalışma türlerinden, tipik çalışma türlerinden bir farkı burada da yoktur.

Bir diğer temel ilke iş hukukunda, kural olarak çalışma araçlarını ve ortamını yaratmakla yükümlü olan işverendir. Dolayısıyla iş aletlerini ve araçlarını işveren sağlamak zorundadır. Bunun aksi kararlaştırılabilir ama bu durumda her şeyin açık net ve yazılı bir şekilde belirtilmesi gerekir. Örneğin işçi kendi aracıyla, kendi arabasıyla diyelim ki müşterileri gezebiliyordur, o müşterileri gezme işini aracı ile yapması konusunda işveren ile bir anlaşma yapmış olabilir. O zaman işçi iş aracını kendisi temin ediyordur. Bunun da bir karşılığı olacaktır. Ancak bu kadar açık net bir şekilde belirtilmemişse evde çalışmada işin yürütümü için gerekli olan tüm alet edevat, bilgisayar, internet vesaire tamamını işveren sağ-



lamak zorundadır. Uzaktan çalışmanın tarifine bakarsanız cümle, işverenin iş organizasyonu çerçevesindedir. Dolayısıyla evde iş görme edimini yerine getirmek için nasıl bir organizasyona ve araçlara ihtiyaç varsa bunu sağlamakla yükümlü olan işverendir. Yeter ki iş sözleşmesinde aksini kararlaştırılmamış olsun.

Evdeki internet bağlantı ücreti vb masraflar işverenden talep edilebilir mi?

İşveren bu ortamı bu çalışma olanaklarını yaratmakla yükümlü olduğu için bu olanakların getirdiği maliyetler de işverene aittir. Örneğin internet bağlanmanın bir ekonomik bedeli vardır. Bunu işveren ödemek zorundadır. Bu elektrik faturasına ne kadar yansıyor, yansıtılabilirse bunları ödemek zorundadır. Yani işçinin o işi yapması için kullandığı her malzemenin bedelini işveren ödemek zorundadır. Bunu işçiye yıkamaz. Yıkabilmesi için, aksi yönde taraflar arasında yazılı bir anlaşmanın olması gerekir. Zaten uzaktan çalışmada da yazılı şekilde yapılması bir kurucu unsurdur. Mutlaka yazılı şekilde yapılmalıdır ama iş hukukunda işçiye korumak için getirilmiş olan şekil şartlarının yerine getirilmemiş olması nedeniyle işçi mağduriyete uğrattılamaz. İşçiye korumak için getirilmiş bir yasal düzenleme, işçi aleyhine hukuki sonuç doğuracak şekilde yorumlanamaz. Bu çok eski 1957 tarihli bir içtihadı birleştirme kararının gereğidir. Dolayısıyla yazılı bir şekilde yapılmasa da fiilen iş şartı haline gelmiş bir şekilde bir işleyiş varsa bu işleyiş işvereni bağlar. İşveren “Ben yazılı yapmadım, kararlaştırmadım. Bu nedenle şunu ödüyorum, bu yükümlülüğü yerine getirmiyorum” diyemez. İş araç ve gereçlerini temin etmek zorundadır. Bu zorunluluğu



yerine getirmemesi halinde, işveren temerrüdünden bahsedilir. Dolayısıyla işverenin temerrüde düşmesi şu anlama gelir. İşveren bu ortamı yaratana kadar işçi iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilir. Bu kaçınma nedeniyle de herhangi bir gelir kaybına uğratılamaz. Öncelikle işveren iş araçlarını gereçlerini temin edecek. Temin ettiği iş araçlarının giderlerini yüklenecek. Bunları yerine getirecek. İşçi de iş görme edimini işverenin yarattığı bu araçlar üzerinden yapacak. Kanun diyor ki; bu araçların doğurabileceği sağlık riskleri konusunda, işçi sağlığı iş güvenliği anlamında işveren işçiyi eğitmek zorundadır, uyarmak zorundadır, risk analizini yapmak zorundadır. Yani işçi sağlığı iş güvenliğine ilişkin yasal yükümlülükler de evde çalışmada ortadan kalkmamaktadır. İşveren her türlü bu anlamda önlemleri almak zorundadır. İşçi de bu önlemlere uymak zorundadır.

Evden Çalışmanın Sağlığı



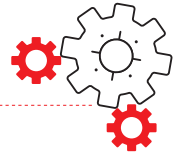
Evden çalışma çalışanlar üzerinde ne gibi psikolojik etkilere yol açabilir?

Pandemi bizim için çok ilginç bir süreç de yaratmış oldu. Sadece sağlık boyutunda değil toplumsal hayatın pek çok boyutunda önemli yansımaları oldu. Bunun biri de çok doğal olarak çalışma düzenimize, çalışma hayatımıza belirli etkisi oldu. Ve işyerleri kendi içinde hepimizin iyi bildiği çeşitli çalışma sistemlerine geçtiler. Evden çalışma da bunlardan biri. Yani hem çalışmak durumundayız, hem çalışmamı sürdürmek zorundayız, hem bu çalışmamın düzeni değişti ama aynı zamanda etrafta bir virüs var. Bu virüs neticede belirsiz, bilinmez yönleri de olan bir virüs. Yani aslında belirsizlik ve bilinmezliğin bir güvensizlik yarattığı bir durumla karşı karşıyayız. Dolayısıyla bir miktar endişeliyiz, tedirginiz, zaman zaman tahammülsüzüz, öfkeliyiz gibi pek çok durumla da karşı karşıya bırakan bir virüs bu.

Alıştığımız kavramlar değişiyor. Örneğin mekan kavramı değişiyor, zaman kavramı değişiyor. Evet 6-7 aydır bu devam ediyor, muhtemelen 12 ay daha devam edecek. Çeşitli sektörler önümüzdeki 10 yıl içinde belki evde çalışma düzenine ya da başka bir düzene geçmeyi planlarlarken bir anda ne oldu, bu süreçlerin hepsi sıkıştı ve önümüze gelmiş gibi oldu.

Evin çalışma mekanı haline gelmesi çalışanları nasıl etkiler?

Evden çalışırken her ne kadar rutinlerimize dikkat etsek de örneğin zamanında uyanmak, kahlavtı yapmak, üzerimizi değiştirip masa başına oturarak çalışmak sonuçta evdeyiz.



Masa başından kalktığımız zaman da evdeyiz, alıştığımız kahve molalarında da arkadaşlarımızla bir arada değiliz onun yerine evin mutfağındayız. O nedenle bu çalışma sistemimizi de önemli ölçüde değiştirdi. Bu yüzden ev kavramı ortadan kalkmış oldu iş kavramı da ortadan kalkmış oldu. Yani yine mekanın yarılması ya da başka türlü kurgulanması ile ilgili bir durumdayız.

Zaman nasıl değişti? Evet sekiz buçukta başladık ama beşte bitmiyor. Daha doğrusu biz bitiriyor muyuz? Ya da niye bitemiyor gibi sorular gündemimize geldi. Ev içini ve evde yaşayanları başka türlü düzenlemek gerekti. Yani evin mekanları da değişti. Bu mekan kullanımı da değişmiş oldu. İşte bu tür belirsizlikler ve değişiklikler doğal olarak insanları yavaş yavaş yorabilir, tüketebilir. O yüzden evde çalışma ile ilgili homojen bir etkiden bahsedemeyiz ama sonuçta doğal olarak nasıl pandemiden de homojen bir etkilenme söz konusu değilse evde çalışmadan da homojen olarak etkilenilmez. Bazı insanlara başta çok iyi geldi, sonra çok bunaldılar. Bazı insanlar baştan beri bunaldılar. Bazıları çok memnun kaldı. Bu nedenle çok dikkat dağınıklığı, uyku sorunları, çabuk öfkelenme, tahammülsüzlük, geceyi planlayamama, amaçsızlık, tükenmişlik, yorgunluk gibi çalışanlarda pek çok sorun da görmeye başladık.

Evden çalışmanın yol açtığı yalıtılmışlık hissi kişinin üretkenlik ve verimini etkiler mi?

Etkileyebilir. Birkaç farklı durumla karşı karşıyayız. Bazı meslekler kendilerini sorgular oldu. Hakikaten ne yapıyorum, nasıl yapıyorum, ne amaçla yapıyorum, yaptığım ne işe yarıyor. O yüzden hem işin anlamını kişi sorgulamaya



başlıyor ki sistem bunu muhtemelen tekrar tekrar gözden geçiriyor kendi içinde. Bir şekilde ne kadar gerekli, nasıl gerekli bu üretkenliği nasıl arttırabilirim, verimi nasıl arttırabilirim diye ama bireyler olarak evde bu çalışma için ne yapabiliriz? İşte doğal olarak üretkenliğimiz, verimliliğimiz biraz azalabilir. Çünkü dikkati toplamakta da güçlük çekebiliriz. Bunun tek nedeni elbette evde çalışma değil. Bir sosyal ilişkiler ağından kopuyoruz. Muhtemeldir ki evde birlikte yaşadığımız çocuklar varsa onlar kendi sosyal ilişkiler ağından kopuyor. Ve biz bu sosyal ilişkiler ağından kopan aile üyeleri olarak kendimizi alıştığımız ama başka bir mecrada buluyoruz. Kendimizle ilişkilieniyoruz. Bizim için de unutmayın ki sosyal ilişkilenecek önemlidir insanlar için.

İkincisi bu zaman, kullandığımız zaman değişiyor. Üçüncüsü tehdit hala sürüyor. Uykularımız bozulabilir, tedirgin olabiliriz, dikkatimiz dağılabilir işte yeterince odaklanamayabiliriz. Amaçsız, verimsiz, yetersiz, çökkün, yorgun, bitkin hissedebiliriz. Yani tükenmişliği daha farklı ve fazla yaşayabiliriz.

Uzun süreli evden çalışma nasıl etkiler?

İşyerinde şuna alıştık. Tükenmişlik. İşte organizasyon bozukluğu diyoruz. Ama gerçekten de evdeyken organize olabiliyor muyuz? Buna olmadığına dair elimizde kuvvetli veriler var. On buçukta, akşam 22.30'da bir toplantı olması gibi ya da her an her şeyin olabilmesi, her an her şeyin istenebilmesi gibi. Bu dağınıklık da kişi de belli bir tükenmişlik de yaratabilir.

Bir taraftan pandeminin belki yılgınlığı, ona karşı mücadelenin sertliği ve kararlılığı, bir taraftan bu düzende çalışıyor olmak, çalışan insanı yükleyecek ve yoracaktır.



Ama burada çalışanları farklı kategorilerde de düşünmek lazım. Her koşulda aç kalmamak için birçok insan çalışmak durumunda kaldı. Ama diğer türlü evden çalışmaya geçenlerle beraber bir grup çalışan için de çalışma sisteminde değişiklik oldu, olacak ve bu sisteme de ayak uydurmak için bunu biraz daha sindirmeye ihtiyaç var.

Evden çalışmanın yol açtığı etkiler karşısında daha sağlıklı bir ruhsal durum için neler yapılabilir?

Sabah belli bir saatte kalkmak. Çalışacakmış gibi kıyafeti değiştirmek, ona göre bir kahvaltı veya kahve alışkanlığı, çalışma zamanı dışında kendi hobilerimizi, uğraşlarımıza, etkinliklerimize zaman ayırmak, mutlaka bedeni harekete geçirmek, ilişkileri mümkün olduğunca bedensel mesafe -sosyal mesafe yerine kullanıyoruz- o şartlarda sürdürmeye çalışmak gibi genel öneriler var. Bunları yapmak kıymetli, Özellikle bu bedenin çalışması meselesi büyük oranda zihni de bir şekilde rahatlatacaktır.

Ortak geçirilecek vakitler kıymetli. Ama bunda herhalde bizi biraz daha dik tutacak şeylerden biri, işin hemen yanı başında bir alan: Bir başkası için ne yaparım, ne yapabilirim? İşimizi yaparken bunu da düşünebilirsek bir başkasına katkım nasıl olabilir, başkası için neler yapabilirim, nasıl bir faydam dokunabilir. İşte bu fayda verme, bir başkasına yardımcı olma hissiyatı, bunu hissedebilmek bize iyi gelecektir. O yüzden diğer önlemler, öneriler çok çok önemli yaygın olarak geçen diğer öneriler düzenli uyku, düzenli beslenme, özbakım, kendimize bakma, yakınlarımızla sevdiklerimizle iyi vakit geçirme, egzersiz yapma, hobiler... Olabildiğince, mekanımız, yerimiz el verdiğince ama bu da, “hakikaten bir faydam var”



hissiyatı onu da yaşayabilmek bizim için çok kıymetli olur.

Pandemi sürecinde sahada çalışmak zorunda kalan gazetecilerin ruh sağlığı nasıl etkilendi? Devam eden süreçte onları neler bekliyor?

Her basın yayın çalışanı evde çalışmaz. İlk günden itibaren 11 Mart, 16 Mart'tan itibaren dışarıda da çalışan çok insan oldu ve özellikle bu insanlar işte, topluluk yerlerinde çalıştılar, başka yerlerde çalıştılar görevlerini sürdürüyorlar. Hala sürdürüyorlar batıda da doğuda da Türkiye'de de pek çok örnek var. Tabii ki tedirgin oldular, endişe hissettiler, daha tahammülsüz oldular, uyku sorunları oldu. Bunlar önemli ve bunların saptanması gerekiyor ve bu alanda neler yapıldı bunların da bilinmesi gerekiyor.

Pandemi döneminde çalışan insanlar da bir çeşit afet muhabirliği yaptılar aslında. Pandemi sonuçta bir afetti. Doğal afet sırasında dışarıda muhabirlik yapmak, çalışmak gibi bir durum bu. Birinci nokta bu.

İkinci nokta basın yayın çalışanlarının kendilerine ve çevreye ilişkin ya da pandeminin değişikliklerine, yarattıkları değişikliklere tutumu ne oldu? El yıkama, bedensel mesafe, maske...

Evden Çalışmanın Sağlığı

Beden Sağlığı



Sağlıklı bir erişkin ne kadar hareketli olmalı?

Sağlıklı erişkin bir birey nabız yükselten, koşu, bisiklet, kürek gibi aerobik aktiviteleri haftada en az 150 dakika orta şiddette ya da en az 75 dakika yüksek şiddette yapmalıdır. Bunların yanı sıra haftada en az 2 gün kasları kuvvetlendiren aktiviteler yapılmalıdır. Sırt, karın, bacak ve kalça gibi büyük kaslar kuvvetlendirilmelidir.

Uzun süre oturarak veya hareketsiz çalışma durumunda beden sağlığı için neler yapılabilir?

Evdten çalışırken göz önüne alınması gereken ilk şey hareketsiz yaşamın sağlığa oldukça ciddi etkileri olduğu ve bununla aktif bir şekilde mücadele edilmesi gerektiğidir.

Evden çalışma veya ofiste oturarak çalışma durumunda günde yarım saat orta şiddetli egzersiz yapmak ihmal edilmemelidir. Evde veya bilgisayar başında uzun süre oturarak çalışırken;

Uzun oturma sürelerini aralıklara bölünebilir.

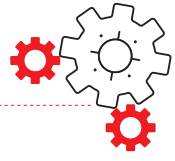
Çalışma esnasında aralarda ufak egzersizler yapılabilir. Örneğim aralarda merdiven inip çıkma.

Kısa egzersiz molaları vererek bu molalarda 10 squat veya 1 dakika plank pozisyonunda durma veya duvarda ya da yerde şınav çekme yapılabilir.

Bilgisayar başından ayrılma imkanı olmayan durumlarda belli sürelerde ayakta çalışma tercih edilebilir.

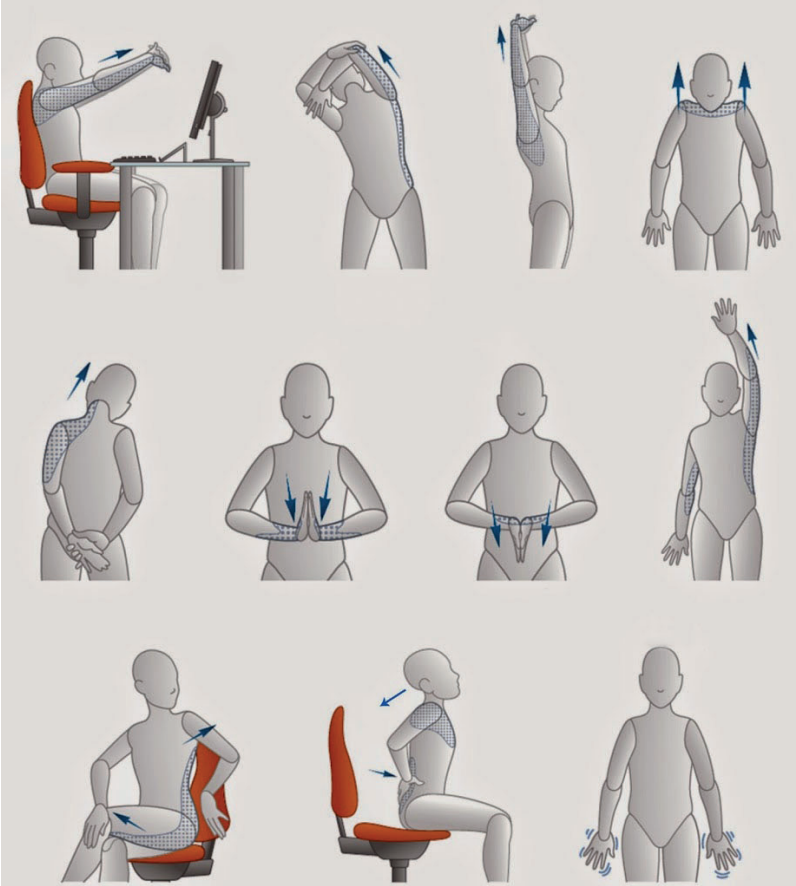
Gün içinde boyun, bel ve önkol kaslarını esnetmek için esneme hareketleri yapılabilir.

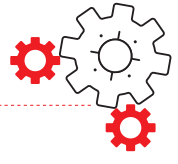
Elbette her fırsatta aktif olmak tercih edilmelidir.



Bilgisayar başında veya oturarak çalışırken nelere dikkat etmeliyiz?

Öncelikle doğru postür çok önemlidir. Sırtın ve başın dik, bilgisayarın / ekranın göz hizasında olması gerekir. Sandalyede dizler 90 derece bükük olacak şekilde sandalye yüksekliği ayarlanmalıdır. Her zaman sandalyenin arkasına yaslanarak çalışmaya özen gösterilmelidir. Öne bükülerek oturma boyun ve bel ağrılarına yol açacaktır.







www.diskbasinis.org



iletisim@diskbasinis.org



0 212 260 90 93



DISKBasinIs



Disk_Basin_is



diskbasinis



DİSK Basın İş